

Arrêt n°1271 du 18 septembre 2019 (18-12.446) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2019:SO01271

Contrat de travail, durée déterminée

Rejet

Sommaire :

Si, en application de l'article L. 1242-7 du code du travail, le contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de ce salarié, il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit.

Dès lors ne méconnaît pas ce texte la cour d'appel qui retient souverainement qu'un salarié a été valablement informé par un appel téléphonique de la fin de son contrat à durée déterminée.

Demandeur : Mme X... épouse Mme M...

Défendeur : Société Pierre Fabre santé information

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 20 décembre 2017), que Mme M... a été engagée en qualité de déléguée dentaire par la société Pierre Fabre santé information suivant contrat à durée déterminée du 12 avril 2012 pour une durée minimale de deux mois et huit jours pour le remplacement d'une salariée, déléguée dentaire, absente pour congé de maladie ; que la société lui a notifié, par lettre du 11 décembre 2014, le licenciement pour inaptitude de la salariée remplacée intervenu le 10 décembre 2014 et la fin consécutive de son contrat de travail ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et paiement d'un rappel de salaire et d'indemnités de rupture ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes alors, selon le moyen :

1°/ que le contrat à durée déterminée, conclu pour le remplacement d'un salarié absent, a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ; qu'ainsi, un tel contrat de remplacement prend fin le jour du licenciement du salarié remplacé ; que dès l'instant que la relation de travail se poursuit à l'expiration du terme du contrat de travail à durée déterminée, sans signature d'un nouveau contrat à durée déterminée, et quelle que soit la nature de l'emploi occupé, le contrat de travail devient un contrat à durée indéterminée ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que par courrier du 10 décembre 2014, la société Pierre Fabre Santé Information a licencié Mme V... pour inaptitude et impossibilité de reclassement et que ce n'est que le 11 décembre 2014 que la société Pierre Fabre Santé Information a notifié par courrier à Mme M... que son contrat de travail à durée déterminée conclu pour pallier l'absence de Mme V... prenait automatiquement fin à la date du licenciement de cette dernière ; qu'en décidant pourtant de débouter Mme M... de sa demande de requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, aux motifs inopérants que "les dispositions relatives au contrat à durée déterminée de remplacement ne prévoient pas les modalités d'information du salarié et n'exigent donc pas une notification écrite" et qu'il "convient de dire que l'information donnée par téléphone a valablement notifié à Mme M... la fin du contrat de remplacement", tandis qu'il résultait de ses propres constatations que l'employeur avait attendu le 11 décembre 2014 pour notifier à la salariée le terme de son contrat de travail au 10 décembre 2014 et que l'exécution du contrat de travail s'était donc poursuivie au-delà de ce terme, la cour d'appel a violé les articles L. 1245-1 et L. 1243-11 du code du travail ;

2°/ que seule la cessation définitive d'activité du salarié remplacé entraîne de plein droit la fin du contrat à durée déterminée ; que lorsqu'un contrat à durée déterminée a été conclu sans terme précis, pour remplacer un salarié absent, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de l'événement constitutif du terme et de sa date, et qu'il a valablement notifié au salarié remplaçant la date de ce terme ; qu'en retenant toutefois, par des motifs inopérants, que l'employeur avait valablement notifié à Mme M... , le jour même, le licenciement de Mme V... le 10 décembre 2014 et la cessation de son contrat à durée déterminée, par un simple appel téléphonique ne garantissant pourtant nullement la justification par l'employeur de la date du terme du contrat ni de son motif, et ne permettant donc pas au salarié de savoir si le contrat cessait effectivement et régulièrement ou s'il se poursuivait au contraire, la cour d'appel a encore violé les articles L. 1245-1 et L. 1243-11 du code du travail,

ensemble l'article 1315 du code civil dans sa version applicable au litige ;

Mais attendu que si, en application de l'article L. 1242-7 du code du travail, le contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent a pour terme la fin de l'absence de ce salarié, il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit ;

Et attendu qu'ayant relevé qu'il n'était pas discuté que l'absence de la salariée remplacée avait définitivement pris fin le 10 décembre 2014 et retenu souverainement que Mme M... avait été informée par un appel téléphonique à cette même date de la fin de son contrat à durée déterminée, la cour d'appel, qui a constaté que l'intéressée, bien qu'informée de la fin de son contrat, avait travaillé le jour suivant de son propre chef, a pu en déduire, sans se déterminer par des motifs inopérants, que la demande de requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée devait être rejetée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Président : M. Cathala
Rapporteur : Mme Monge
Avocat général : M. Desplan
Avocat(s) : SCP Gatineau et Fattaccini - SCP Rocheteau et Uzan-Sarano

Contact | Questions fréquentes | Plan du site | Mentions légales | Mises en ligne récentes | Documents translated
in 6 languages

© Copyright Cour de cassation - Design Publicis Technology